بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية مصر العربية
مجلس الدولة
رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	٥٠٤
بتاريخ:	٢٠١٨/٤/١٩

ملف رقم: ٧٤٨/٢/٣٧

السيدة الأستاذة/ رئيس الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة

تحية طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم المؤرخ ٢٠١٤/٤/٥ الموجه إلى السيد الأستاذ المستشار/ رئيس مجلس الدولة، بطلب استطلاع رأى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بشأن خضوع شركة شيبسى للصناعات الغذائية (ش.م.م) لأحكام المواد (١٣٣)، و(١٣٤) و(٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

وحاصل الوقائع – حسبما يبين من الأوراق – أن شركة شيبسى للصناعات الغذائية تقدمت بشكوى للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة، تتضرر فيها من مطالبة وزارة القوى العاملة لها بسداد نسبة (١%) من صافى الأرباح السنوية للشركة لصندوق التدريب والتأهيل بوزارة القوى العاملة المنصوص عليها فى المادتين (١٣٣)، و(١٣٤) من قانون العمل المشار إليه، وكذا الاشتراك المنصوص عليه بالمادة (٢٢٣) من هذا القانون إلى صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التابع لوزارة القوى العاملة، مستندة فى شكواها إلى أن لديها نظام تدريب خاصًا بها منصوصًا عليه فى لائحة النظام الأساسى للعاملين بالشركة، المعتمدة من وزارة القوى العاملة بتاريخ ٢٠٠٤/١١/٣، كما أنها وضعت تنظيمًا متكاملًا فى نطاق تقديم الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية والثقافية للعاملين بها يعلو على المزايا التى يقدمها الصندوق المذكور أخيرًا، ومن ثم فإنها تكون معفاة من أداء أي اشتراكات للصندوقين المشار إليهما، وأن إصرار وزارة القوى العاملة ومديرياتها ومكاتب العمل على مطالبة الشركة بسداد تلك المبالغ غير قائم على سند من القانون،



لمخالفته نص المادة (٥) من قانون العمل آنف الذكر، وبناء عليه طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية للإفادة بالرأي.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٤ من إبريل عام ٢٠١٨م، الموافق ١٧ من رجب عام ١٤٣٩هـ؛ فتبين لها أن المادة (٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ تنص على أن: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقًا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصًا من حقوق العامل المقررة فيه ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف..."، وأن المادة (١٣٣) منه تنص على أن: "ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلية والخاصة، ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن..."، وأن المادة (١٣٤) منه تنص على أن: "تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من: ١- ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال..."، وأن المادة (٢٢٢) من القانون ذاته تنص على أن: "تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية – إن وجدت – أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة، ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات"، وأن المادة (٢٢٣) منه تنص على أن: "ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي، وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويًا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق... كما يصدر الوزير المختص قرارًا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها...".

كما تبين لها أن المادة (الأولى) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة تنص على أن: "تلتزم المنشآت التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها،

وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية إن وجدت أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة"، وأن المادة (الثانية) منه تنص على أن: "يتمثل الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية فيما يلي: توفير وسائل تيسر انتقال العمال من وإلى أماكن العمل، إنشاء مكتبة ثقافية وعلمية تناسب المستويات الوظيفية للمنشأة، توفير وجبات غذائية بأسعار معتدلة، التعاون مع المنظمة النقابية فى تسهيل إجراءات توفير الاحتياجات المعيشية والترفيهية المناسبة للعاملين بالمنشأة"، وأن المادة (الثانية) من قرار وزير القوى العاملة رقم (١٦) لسنة ٢٠١٢ بشأن تشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية تنص على أن: "يختص الصندوق بتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى للعمال للنهوض بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي..."، وأن المادة (الثامنة) منه تنص على أن: "تتكون موارد الصندوق من: ١- ما يقرره مجلس إدارة الصندوق من اشتراك عن كل عامل من العاملين بالمنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتى يعمل بها عشرون عاملًا فأكثر وذلك بحد أدنى ثمانية جنيهات سنويًا...".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، ومن استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل المشار إليه - وعلى ما جرى به إفتاؤها - أن هذا القانون وإن كان يمثل الإطار الكلى العام الذى تنضبط على هداه جميع العلاقات التى تجمع العمال بأرباب العمل، فهو حسب الأصل مقرر لضمان مصالح العمال بحسبانهم الطرف الأضعف فى اتفاقات العمل، ومن ثم فقواعده الآمرة وفقا لهذا الفهم ملزمة للأطراف فى حدود توفيرها المصلحة الفضلى، فإذا كان ثمة قاعدة مصدرها اتفاق، أو عرف، أو غيرهما، تقرر وضعًا أفضل لمصلحة العامل، أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة فى قانون العمل وجب الانصراف فى هذه الجزئية تحديدًا عن تشريع العمل إلى غيره من اتفاقات، أو أعراف بما توفره من وضع أفضل، وهو ما أفصحت عنه المادة (٥) من ذلك القانون بما نصت عليه من بطلان للشروط، أو الاتفاقات التى تخالف أحكام هذا القانون إذا ما انطوت على انتقاص لما هو مقدر للعامل، وفى الوقت ذاته أكدت تلك المادة صحة كل اتفاق، أو شرط يوفر للعامل مزايا، أو شروطًا أفضل لا يوفرها القانون ذاته.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أن المشرع بموجب المادتين (١٣٣)، و(١٣٤) من قانون العمل المشار إليه أنشأ صندوقًا لتمويل التدريب والتأهيل، يقوم على تمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات السوق المحلية والخاصة، وناط به وضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر له

مجلس الدولة - الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

فى هذا الشأن، وجعل من بين موارده نسبة ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لقانون العمل التى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال، وهو ما يطبق نزولاً على عموم النص وإطلاقه على جميع المنشآت التى يتحقق فيها هذا المناط ولو كان لدى المنشأة لائحة تدريب، وتنفذ برامج تدريب للعاملين بها، سواء داخلها، أو خارجها، إذ لو أراد المشرع إعفاء مثل هذه المنشآت من أداء هذه النسبة، لما أعوزه النص.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أيضًا، أن المشرع بموجب المادة (٢٢٢) من قانون العمل المشار إليه فرض على كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكامه، يصل عدد العمال فيها إلى خمسين عاملاً فأكثر تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وناط بوزير القوى العاملة وفقًا للآلية التي رسمها النص تحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات، وتنفيذًا لذلك صدر القرار الوزاري رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣ المشار إليه ولم يكتف المشرع بذلك، وإنما حرصًا منه على مصالح العمال بالمنشآت التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر فقد وضع نظامًا تكافليًا يضطلع بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية المشار إليه علاوة على الخدمات الصحية للعمال وذلك على المستوى القومي من خلال صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ بالوزارة، وفرض على كل منشأة من المنشآت التي يبلغ عدد العمال بها عشرين عاملاً فأكثر أداء اشتراك سنوي عن كل عامل بها لا يقل عن خمسة جنيهات، وهو ما يطبق، نزولاً على عموم النص وإطلاقه على جميع المنشآت التي بلغ عدد العمال فيها عشرين عاملاً فأكثر، بما في ذلك المنشآت التي يبلغ عدد العمال فيها خمسين عاملاً، أو ما يجاوز ذلك، المخاطبة بحكم المادة (٢٢٢) من القانون ذاته، إذ لو أراد المشرع إعفاء هذه المنشآت من أداء هذا الاشتراك الذي حدده القرار الوزاري رقم (١٦) لسنة ٢٠١٢ سالف الذكر بمبلغ ثمانية جنيهات، لما أعوزه النص، هذا فضلاً عن أن التزام هذه المنشآت بوضع تنظيم أفضل للرعاية الاجتماعية والثقافية لعمالها تفوق الخدمة التي يؤديها صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بوزارة القوى العاملة، لا يعفيها من أداء ذلك الاشتراك لتوفر مناط الالتزام به، وهو بلوغ عدد العاملين لديها عشرين عاملاً فأكثر.

ولما كان ذلك، وكان الثابت أن عدد العاملين بشركة شيبسى للصناعات الغذائية يزيد على عشرين عاملاً، فإنه يكون عليها أداء النسبة المنصوص عليها في المادة (١٣٤) من قانون العمل المشار إليه إلى صندوق تمويل التدريب والتأهيل، وكذا أداء اشتراك صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المقرر طبقًا للمادة (٢٢٣) من القانون ذاته، دون أن ينال من ذلك أن الشركة لديها نظام تدريب خاص بها

وتقوم بتدريب عمالها، أو أنها قد وضعت تنظيمًا للخدمات الاجتماعية والثقافية لعمالها يفوق المزايا التى يقدمها صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بوزارة القوى العاملة، بالنظر إلى أن نصي المادتين المشار إليهما لم يتضمنا أي استثناءات، يضاف إلى ذلك أن الصندوقين المذكورين أنشئا كنظام تكافلي على المستوى القومي يقع على عاتق جميع المنشآت التي يبلغ عدد عمالها ما حدده المشرع دون استثناء، ومن ثم فإن ذلك لا يعفي الشركة من الالتزام بأداء الاشتراك المقرر قانونًا لتمويل هذين الصندوقين.

لــذلــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى التزام شركة شيبسى للصناعات الغذائية بأداء النسبة المنصوص عليها فى المادة (١٣٤) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ إلى صندوق تمويل التدريب والتأهيل التابع لوزارة القوى العاملة، وكذا أداء الاشتراك المقرر طبقًا للمادة (٢٢٣) من القانون ذاته إلى صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التابع لوزارة القوى العاملة، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريرًا في: ١٨/ ٦ /٢٠١٨

رئيس
المكتب الفني
المستشار/
مصطفى حسين السيد أبو حسين
نائب رئيس مجلس الدولة

رئيس
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار/
يحيى أحمد راغب دكروري
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع